

第 1 章 労働施策の概要と最近の動向

第 4 節 ドイツ連邦共和国（Federal Republic of Germany）

2025 年 2 月に実施された連邦議会選挙の結果、最大野党であったキリスト教民主・社会同盟（CDU/CSU）が第 1 党に返り咲き、第 3 党に後退した社会民主党（SPD）と連立政権を樹立した。同年 5 月、連邦議会での首相指名投票において、CDU のフリードリヒ・メルツ党首は 1 回目の投票で過半数に届かず否決されたものの、再投票を経て首相に選出された。

労働市場においては、死亡数が出生数を上回る人口の自然減が継続し、移民の流入も鈍化する中で、高齢者及び女性の就労拡大が下支えとなり、2025 年の平均就業者数は過去最高を記録した 2024 年からほぼ同水準の約 4,600 万人を維持した。失業者数は同年 8 月に 10 年ぶりに 300 万人を突破する局面も見られた後、年末にかけてやや持ち直し、年平均では約 295 万人となった。製造業を中心とする業界再編に伴う人員整理の動きは依然として沈静化しておらず、2026 年以降も経済動向が不透明なことから、操業短縮手当の支給期間を最長 24 か月まで延長する時限措置は、2026 年末まで延長された。

経済停滞を背景に求人数が減少する一方、ベビーブーマー世代の退職や人口動態の変化等に伴う構造的な人手不足、とりわけ熟練労働者不足は深刻化している。メルツ政権は、不法移民や難民に対しては従前の寛容な政策を転換して国境管理を厳格化・出身地への送還を進めているが、高度技能外国人労働者の受入れについては継続・強化の方針を堅持している。行政のデジタル化による入国手続の簡素化・迅速化を進めるほか、家族の帯同要件の緩和を通じた定着支援等、国際的な人材獲得競争を見据えた施策を展開している。あわせて、国内労働力の一層の活用に向け、労働者のリスクリング支援の拡充、高齢者の就労継続へのインセンティブ創出、子育て・介護支援を通じた女性の労働参加拡大など、潜在的な労働力の一層の活用に向けた施策を推進している。

1 概要

（1）経済情勢

表 1-4-1 実質 GDP 成長率

	2021年	2022年	2023年	2024年	2025年
実質GDP成長率	3.9	1.9	-0.7	-0.5	0.3

資料出所：ドイツ連邦統計局
注：本編作成時の公表値に基づき記載

(2) 所管省庁等

- 雇用政策：連邦労働・社会省（Bundesministerium für Arbeit und Soziales：BMAS）
- 職業訓練、ジェンダー平等施策及び家族政策：連邦教育・家族・高齢者・女性・青少年省（Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend：BMBFSFJ）¹

2 雇用・失業対策

(1) 雇用・失業情勢

表 1-4-2 雇用・失業の動向

(千人、%)

	2021年	2022年	2023年	2024年	2025年
就業者数（国民経済計算ベース）	45,041	45,629	45,935	45,987	45,982
登録失業者数	2,613	2,418	2,609	2,787	2,948
登録失業率	5.7	5.3	5.7	6.0	6.3
失業者数（ILO基準）	1,517	1,355	1,342	1,490	1,667
失業率（ILO基準）	3.6	3.1	3.1	3.4	3.8

資料出所：登録失業者数と登録失業率は連邦雇用機関、就業者数（国民経済計算ベース）は連邦統計局、ILO 基準の失業者数及び失業率は Eurostat。

注 1：就業者数（国民経済計算ベース）は業務統計に基づくドイツで就業する者に関する統計であり、他国が公表している就業者数（労働力調査に基づく、自国内に居住する者に関する統計）とは比較できない。

注 2：登録失業者数及び登録失業率は連邦雇用機関の業務統計に基づいており、週 15 時間未満の労働は失業に含まれるなどの点で、ILO 基準による数値とは異なる。

注 3：本編作成時の公表値に基づき記載。

(2) 実施機関

- 連邦労働・社会省が労働施策全般を立案
- 求職者への職業紹介や失業保険制度の運営等の雇用・失業対策は、連邦雇用機関（Bundesagentur für Arbeit: BA）が実施

¹ 2025 年 5 月の政権交代に伴う省庁再編以前は、職業訓練は連邦教育・研究省（Bundesministerium für Bildung und Forschung）が所轄していたが、教育部門は旧連邦家族・高齢者・女性・青少年省と統合され、連邦教育・家族・高齢者・女性・青少年省に改称された。

（３）雇用維持・促進施策

雇用維持・促進施策は、主に社会法典第３編²に基づき、連邦雇用機関の下部組織である雇用機関（Agentur für Arbeit: AA、公共職業安定所に相当）を通じて実施される。

イ 失業者、求職者及び職業訓練希望者に対する支援

社会保険加入義務のある仕事³に就くための求職活動を行う者は、求職活動支援制度（Vermittlungsbudget）により、求職活動に係る諸経費の補助を受けることができる。また、積極的職業統合支援制度（Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung）を利用し、講習・研修・コーチング等の各種職業統合支援サービスの利用費用の助成を受けることができる。

ロ 就労受入に関する支援

（イ）統合助成金（Eingliederungszuschuss）

長期失業、障害、低資格、高齢等により、就労が困難な労働者を採用した使用者に対し、統合助成金が支給される。支給額と支給期間は、雇用機関が個別に決定する。支給額は対象となる賃金の最大 50%まで、支給期間は最長 12 か月である（高齢者や重度障害者に対する特例あり）。

（ロ）起業助成金（Gründungszuschuss）

失業給付Ⅰ（詳細は後述の（７）イを参照）の受給者⁴が自営的就労を開始し、一定の条件（就労開始の時点で給付期間が 150 日以上残存していること等）を満たす場合、起業助成金が支給される。

助成金は２段階で支給され、最初の 6 か月は、直近の失業保険給付額に月額 300 ユーロを上乗せした額が支給される。営業活動の進捗が順調と審査された場合は、更に 9 か月間、上乗せ分の月額 300 ユーロのみが支給される。

ハ 雇用の維持に関する支援（Verbleib in Beschäftigung）

労働者の解雇を回避するため、雇用保険料（労使折半）を財源とする賃金助成制度がある。企業が経済的な理由等により一時的に操業短縮を行う場合、一定の条件を満たす労働者に対し、雇用機関から操業短縮手当（Kurzarbeitergeld）として、労働停止に伴

² Sozialgesetzbuch (SGB) Drittes Buch (III)

³ ドイツにおける雇用労働者（Beschäftigte）は、社会保険加入義務のある労働者（sozialversicherungspflichtige Beschäftigte）と僅少賃金労働者（geringfügig entlohnte Beschäftigte）に大別される。後者については、２（３）ホを参照。

⁴ 市民手当受給者には、ジョブセンターによる初期給付金（Einstiegsgeld）の支給などの助成制度がある。

う手取賃金減少分の 60%（子がいる場合は 67%）が最長 12 か月支給される。支給期間は、連邦労働・社会省の法規命令により延長可能である。特例措置として、支給期間は 2025 年 12 月末まで最長 24 か月に延長されていたが、経済状態を考慮し、この措置は 2026 年 12 月末まで継続される（2027 年以降は、新たな法規命令がない限り、最長 12 か月に戻る）。

この他の雇用維持対策として、特に冬期の建設業を対象とした「季節的操業短縮手当（Saison-Kurzarbeitergeld）」、事業再編に伴う人員調整該当者を対象とした「移行給付金（Transferleistungen）」等がある。

ニ 破産手当（Insolvenzgeld）

事業主の倒産等により労働報酬が未払いの労働者には、未払いの手取賃金（破産手続開始前の最大 3 か月分）に対し、破産手当が一括で支給される。

ホ ミニジョブ（Mini-Job）／ミディジョブ（Midi-Job）

雇用機会の拡大を目的として、労働者負担分の所得税と社会保険料が減免されるミニジョブ（僅少労働（geringfügige Beschäftigung））という雇用形態が認められている。ミニジョブには、①収入上限（2025 年は賃金平均月額が 556 ユーロ以下、2026 年 1 月以降は 603 ユーロ以下。賃金上限は法定最低賃金と連動して変化）のある低賃金労働、②年間の労働日数が 3 か月以下もしくは合計で 70 日以下の短期間労働の二つの形態がある。

①・②ともに、最低賃金や休暇など通常の労働者と同等の権利が保障されており、労災保険も適用される。医療、介護、失業保険は適用外であり、保険料負担は生じない（事業主は一定の税と保険料を負担する）。年金保険については、①は原則として適用対象であり、一定の年金保険料の支払が発生するが、申請により減免措置を受けることができる。②は適用対象外である。

また、ミニジョブと通常雇用の間に位置づけられる雇用形態として、賃金平均月額がミニジョブの収入上限以上（2025 年は 556.01 ユーロ以上、2026 年 1 月以降は 603.01 ユーロ以上）かつ 2,000 ユーロ以下の雇用はミディジョブと呼ばれる。ミニジョブとは異なり、社会保険が適用され、労働者にも保険料負担義務が生じるが、その負担額は所得水準に応じて段階的に軽減される。

（４）若年者雇用対策

ドイツでは、若者が学校教育から職業へ移行する際、伝統的に職業訓練が重視されてきた。希望職種の訓練への参加の可否がその後の就職に重大な影響を及ぼすことから、就労に必要な資格能力の獲得や、職業養成訓練の受講・継続を支援するための多様な施策が講じられている（後述の（８）を参照）。

（５）高齢者雇用対策

少子高齢化の進行により、労働力人口の減少や社会保障財源の確保が課題となり、高齢者を長く労働市場にとどめることが喫緊の課題となっている。労働者が退職時期を柔軟に選択できる環境の整備及び高齢期の就労継続の奨励を目的として、2017年に「フレキシブル年金法」が施行された。年金支給年齢に達した後も就労し、保険料支払を継続した場合は年金支給額が増額されるほか、老齢年金を繰上受給しながら就労収入を得る場合でも、年金支給額を減額しない（2023年1月以降、老齢年金早期受給者の就労収入上限は全面的に撤廃された）。

定年退職後の就労継続へのインセンティブを更に高めるため、2026年1月、いわゆる「アクティブ年金（Aktivrente）」が導入された（後述の5（2）を参照）。

（６）障害者雇用対策

障害者雇用対策については、社会法典第9編（SGB IX）で定められている。雇用義務制度の対象となる障害者とは重度障害者⁵又はそれに準ずる者⁶であり⁷、従業員20人以上の企業は全従業員の5%に該当する数の障害者を雇用しなければならない。雇用義務を未達成の企業は、従業員規模及び雇用率に応じた調整金を納付する必要があるが、調整金の納付は障害者雇用義務を免除するものではない。調整金は障害者雇用のための財源として活用される。

2024年1月に施行された「包摂的労働市場促進法」⁸により、重度障害者を一人も雇用していない企業への調整金が引き上げられた。2025年1月以降、中小企業への減免措置が縮小され、全ての未達成区分において調整金が更に引き上げられた。

（７）失業保険制度等

従来の求職者支援は、まず雇用保険料を財源とする失業給付Ⅰ（社会法典第3編（SGB III））により実施され、その受給期間満了後は、税を財源とする失業給付Ⅱ（社会法典第2編（SGB II））により実施されていた。後者については2023年1月以降、「市民手当」（Bürgergeld）という新たな制度名で一部改定して運用されている。

⁵ 身体・知的・精神障害を有する者について、社会生活参加への影響度を10～100まで10刻みで判定し、障害の程度が50以上の者。

⁶ 障害の程度が30、40の者で、障害の結果、重度障害者として取り扱わなければ、適切なポストを得たり維持したりできない者。

⁷ 社会法典第9編第2条第2、第3項

⁸ Gesetz zur Förderung eines inklusiven Arbeitsmarktes

イ 失業給付Ⅰ（ArbeitslosengeldⅠ: AlgⅠ）（社会法典第3編）

表 1-4-3 失業給付Ⅰ（ArbeitslosengeldⅠ: AlgⅠ）

名称		失業給付Ⅰ
根拠法		社会法典第3編（SGBⅢ）
運営主体		連邦雇用機関。ただし給付業務は各地の雇用機関。
被保険者資格		労働報酬を得る労働者と職業訓練中の者は強制加入（ミニジョブ従事者、公的高齢年金の支給開始年齢以上の者 ⁹ 等は対象外）。
受給要件	被保険者期間	原則、離職前30か月において通算12か月以上（特定の有期雇用の場合は6か月以上）保険料を納付していること。
	その他の要件	失業状態 ¹⁰ にあり、雇用機関に失業登録をしていること。
給付期間、水準		離職前5年間における被保険者期間と申請時の満年齢に応じて、6か月間から24か月間の給付を受けることが可能。
		従前の手取賃金（Nettoentgelt：法律上の控除額を差し引いた賃金）の60％（扶養する子がいる場合は67％）。
財源	保険料	原則2.6％（労使折半）
実績	受給者数	約89万人（2024年。前年比 約9万6千人増）
	支給総額	約222億ユーロ（2024年）

資料出所：連邦雇用機関

注：本編作成時の公表値に基づき記載

表 1-4-4 失業給付Ⅰの給付期間

年齢	被保険者期間（離職前5年間の月数）						
	12か月以上	16か月以上	20か月以上	24か月以上	30か月以上	36か月以上	48か月以上
50歳未満	6か月	8か月	10か月	12か月			
50歳以上							
55歳未満					15か月		
55歳以上						18か月	24か月
58歳未満							
58歳以上							

資料出所：社会法典第3編第147条

失業者が正当な理由なく違反行為を行った場合（自己の責めに帰すべき理由による解雇、自己都合退職、雇用機関が行う職業紹介の拒否、指示された求職活動の不履行等）、その内容に応じて、1週間から12週間までの範囲で定められた期間、支給が制限される（Sperrzeit）。

⁹ 公的高齢年金の支給開始年齢は、2012年から2031年にかけて、従来の65歳から67歳に段階的に引き上げられている（2026年に支給開始となる1960年生まれの場合、支給開始年齢は66歳4月）。

¹⁰ 失業の状態には、週15時間未満の労働も含まれる。

ロ 市民手当（Bürgergeld）（社会法典第 2 編）

失業給付Ⅰの受給期間が満了しても再就職できず、経済的に困窮している者には、失業給付Ⅱ（通称「ハルツⅣ」）が支給されていたが、2023 年 1 月、個人の最低限の生活水準の保証を目指し、失業給付Ⅱに代わる「市民手当」が導入された。

市民手当には、基本的な生活需要を満たすための基準給付に加え、住居・暖房給付、追加給付及び一時給付がある。

メルツ政権は、市民手当制度を廃止し、求職者のための「新基礎保障（Neue Grundsicherung）」を導入することを決定した（後述の 5（4）を参照）。

（イ）受給要件

受給要件は、①15 歳以上かつ公的老齢年金支給開始年齢未満であって、②就労可能（1 日最低 3 時間の就労が可能）であり、③要扶助状態（本人や世帯の収入・資産のみでは生活を維持できず、公的扶助を必要とする状態）にあり、④ドイツに居住している者である。

「失業」は要件ではなく、就労していても低収入で生活に困窮している自営業者やミニジョブ従事者も対象となる。市民手当受給者と同世帯で生活する就労不能な同居者（例えば子）にも支給される。

（ロ）給付内容

基準給付額は毎年引き上げられてきたが、2024 年の増額幅が大きかったため、2025 年は制度導入以来、初めて据え置かれた。また、2026 年も増額が見送られた。

表 1-4-5 基準給付月額推移

（ユーロ／月）

	受給資格者	2022 年	2023 年	2024～2026 年
基準給付段階 1	単身者、ひとり親	449	502	563
基準給付段階 2	双方とも成人のカップル（1 人につき）	404	451	506
基準給付段階 3	独自の家計を営まない 18 歳～25 歳未満の者	360	402	451
基準給付段階 4	14～17 歳の者	376	420	471
基準給付段階 5	6～13 歳の者	311	348	390
基準給付段階 6	0～5 歳の者	285	318	357

資料出所：社会法典第 2 編第 20 及び 23 条

注 1：基準給付段階 1～3 は成人（18 歳以上）、4～6 は未成年が対象。また 1～2 は本人、3～6 は同世帯において生活する者が対象。

注 2：2022 年の給付額は失業給付Ⅱ（ハルツⅣ）のもの。

連邦統計局によると、2025年の市民手当受給者は約541万人であり、このうち就労可能な受給者は約391万人（就労しているが収入が十分でない、いわゆる「上乗せ受給者」81万人を含む）であった。

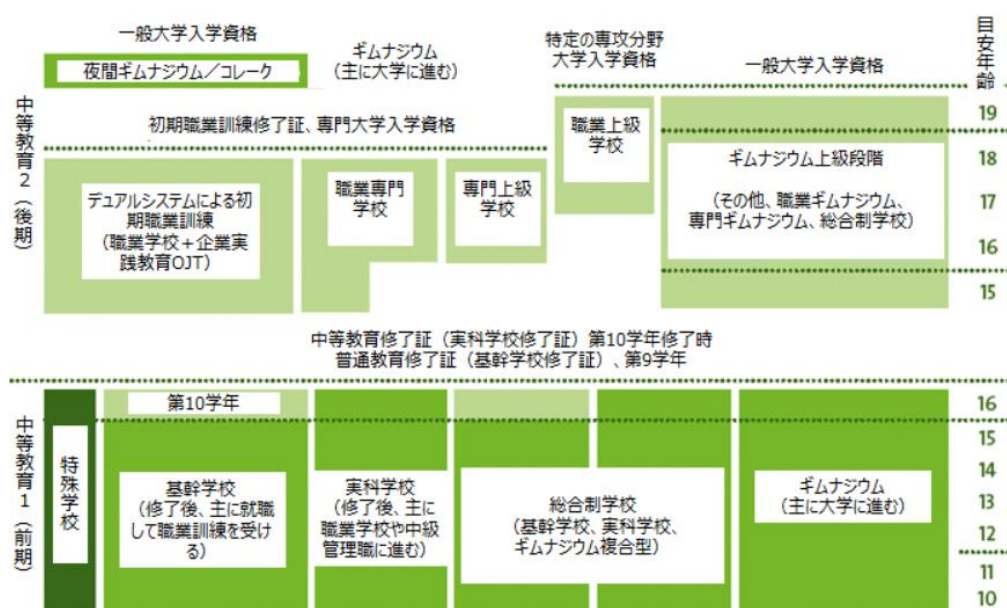
（８）職業能力開発対策

イ 初期職業訓練及び助成制度

初期職業訓練は、二元制職業養成訓練（通称「デュアルシステム（duale Ausbildung）」）と全日制職業学校訓練に大別される。中核をなすのは「デュアルシステム」と呼ばれる制度で、職業学校における理論教育と企業（事業所）における実践的な職業訓練を並行して行う仕組みである。

訓練を希望する若者は、訓練手当を受け取りながら技能の習得に励み、通常2～3年6か月の訓練修了後に、所轄の職能団体が実施する試験を経て、職業資格を取得できる。職業学校での教育費用は州（教育制度は各州の管轄）が負担し、企業での訓練費用（訓練手当を含む）は企業が負担する。雇用機関は訓練先の仲介及び相談支援を担っている。

図 1-4-6 ドイツの中等教育制度



資料出所：労働政策研究・研修機構

職業養成訓練に関しては、雇用機関による様々な支援プログラム及び助成制度が用意されている。主な内容は以下のとおり。

- ・「職業オリエンテーション（Berufsorientierung）」や「職業養成訓練スタートアップ支援（Berufseinstiegsbegleitung）」などの義務教育課程における支援

- ・ 知識等が不十分、訓練先の企業が見つからない等の理由で訓練を開始できない者などを受け入れ、基礎的な知識や能力の習得を目的とした訓練（Einstiegsqualifizierung）を実施する企業に対する訓練助成金
- ・ 「養成訓練同伴支援（ausbildungsbegleitende Hilfen）」や「アシスト付き養成訓練（assistierte Ausbildung）」など、職業養成訓練受講段階での支援
- ・ 経済的に困難な状況にある訓練生を対象とした職業養成訓練助成金（Berufsausbildungsbeihilfe）
- ・ 訓練開始が困難な若者等を対象とした「職業養成訓練準備支援（Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen）」

□ 継続職業訓練（berufliche Weiterbildung）

深刻化する技能労働者不足に対応するため、2019 年に「国家継続訓練戦略¹¹」が採択され、同年 1 月施行の「技能習得機会法¹²」及び 2020 年 5 月施行の「明日の労働法¹³」により、継続職業訓練への助成が拡充された。

（イ）就業者・在職者向けの支援

デジタルトランスフォーメーションや産業構造の変化等により、従業員に求められる技術が大きく変化して影響を受けた企業¹⁴を対象に、従業員の継続訓練受講費用と訓練中の賃金に対する助成が強化された。

表 1-4-7 在職者に対する継続職業訓練支援

企業規模（従業員数）	訓練受講費用に対する助成金	訓練期間中の賃金に対する助成金
50人未満	100%まで	75%まで
50～499人	50%まで	50%まで
500人以上	25%まで	25%まで

資料出所：連邦労働・社会省

¹¹ Nationale Weiterbildungsstrategie

¹² Qualifizierungschancengesetz

¹³ Arbeit-von-morgen-Gesetz

¹⁴ 構造変化の影響により、全従業員の 20%以上（従業員 250 名未満の中小企業は 10%以上）が継続職業訓練を必要としていること等が条件。

助成割合は企業規模により異なる¹⁵。低資格労働者を対象とした継続職業訓練については、企業規模にかかわらず 100%まで助成される等の特例がある。

なお、対象となる企業は、継続職業訓練受講費用や訓練期間中の賃金に対する助成を利用する代わりに、一定の条件を満たす場合（例：訓練受講期間が 120 時間以上）には従業員のリスクリング期間中、連邦雇用機関から「資格取得手当

（Qualifizierungsgeld）」を受給することもできる。資格取得手当は賃金代替給付の一種であり、職業訓練により減少した手取賃金の 60%（子がいる場合は 67%）が支給される（企業規模や受講者の年齢に関する条件はない）。この場合、継続訓練受講費用については全額企業の負担となる。

（ロ）マイスター資格等の資格取得希望者向けの支援

ドイツの伝統的な職業資格である「マイスター」や、専門技術者、経営学士等の職業資格取得を目的とした向上職業訓練（Aufstiegsfortbildung）も継続職業訓練に含まれる¹⁶。向上職業訓練支援法¹⁷に基づき、マイスターを含む 700 以上の職業資格取得に要する訓練受講費用や生活費等が助成される。なお、同法に基づく助成制度に年齢制限は設けられていない。

また、特に優れた成績で職業教育を修了した若年層（応募時点で 25 歳未満）を対象に、「継続職業訓練奨学金（Weiterbildungsstipendium）」という支援プログラムも用意されている。

（ハ）失業者向けの支援

雇用機関が失業者¹⁸に対し、再就職に向けた継続訓練の支援が必要と判断した場合、当該失業者に訓練クーポン（Bildungsgutschein）を支給し、訓練費用を公的に負担する。同クーポンには訓練の目的や期間及びクーポンの適用範囲が明示されている。受給者が一定の条件を満たす場合、訓練期間中も各種給付金の支払が継続される。また、2023 年 7 月より、職業資格の取得を目的とした継続訓練に参加する受給者に対し、月額 150 ユーロの「継続訓練手当（Weiterbildungsgeld）」を支給する制度が導入されている。

¹⁵ 企業協定等で継続職業訓練に関する労使合意がある場合、5 パーセントポイント増額される。

¹⁶ 前述の職業養成訓練で、当該職種の職業資格を取得することが前提となる。

¹⁷ Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz: AFGB 又は Aufstiegs-BAföG

¹⁸ 2025 年 1 月以降は、市民手当受給者に対しても雇用機関を通じた支援が提供されている。

（９）外国人労働者対策

イ 外国人労働者受入制度の概要

「EU加盟国、欧州経済領域（EEA）加盟国及びスイス」¹⁹以外（以下、「EU域外」と称する）からの外国人が90日を超えてドイツに滞在する場合、滞在法²⁰に基づく在留資格（Aufenthaltstitel）が必要である。就労目的の滞在には滞在許可

（Aufenthaltserlaubnis）が必要となる。EU域外からの未習熟・低技能労働者の受入は原則禁止されており、滞在許可の取得には、連邦雇用機関による優先権審査及び比較性審査²¹を経て、同機関の同意を得る必要がある。

2023年には専門人材移民法²²が改正され、対象外国人の年収要件の引下げや家族帯同要件の緩和など、積極的な人材獲得及び労働市場・ドイツ社会への統合を目指す施策が段階的に実施されている。

連邦雇用機関によれば、2025年6月末時点の外国人労働者数（社会保険加入義務のある労働者で、ドイツ国籍以外の者）は約584万人（構成比16.7%）に達した。そのうちEU域外出身者は約329万人（同9.4%）、難民及び移民は約64万人（同1.8%）であった。

ロ 受入分野

（イ）大卒者又は同等の高度技能人材

EU指令の国内法として、2012年に「EUブルーカード」と呼ばれる特別な在留資格が導入された。ドイツの大学卒業資格と同等の資格保持者が、保有する学位又は資格に対応する業種において6か月以上の雇用契約に基づき就労する場合、EUブルーカードを申請することができる。年収要件は、原則として年金保険料賦課限度額²³の50%（2025年は48,300ユーロ、2026年は50,700ユーロ）以上であるが、不足職種（ボトルネック職種）においては同45.3%（2025年は43,759.80ユーロ、2026年は45,934.20ユーロ）以上に緩和されている。

また、大卒資格を有しないIT専門職についても、過去7年以内に3年以上の実務経験がある等の要件を満たす場合にはEUブルーカードの取得が可能である。この場合の年収要件は、不足業種と同様、年金保険料賦課限度額の45.3%以上である。な

¹⁹ 当該国の市民は移動の自由の権利があり、ドイツの労働市場への参加は自由である。

²⁰ 外国人に対する滞在資格に関する法令は、滞在法（Aufenthaltsgesetz）のほか、就労令（Beschäftigungsverordnung: BeschV）、就労手続令（Beschäftigungsverfahrensverordnung: BeschVerfV）が挙げられる。

²¹ 優先権審査（Vorrangprüfung）では、当該外国人の雇用が労働市場に不利益を及ぼさないことや、ドイツ人及びドイツ人と同等のEU加盟国市民等で求人を満たせないことを審査する。比較性審査（Vergleichbarkeitsprüfung）では、当該外国人が同職種のドイツ人労働者と同等の条件で雇用されることを確認する（滞在法第39条）。

²² Fachkräfteeinwanderungsgesetz

²³ 年金保険料の賦課限度額は毎年更新される。

お、大学卒業から3年以内の新卒者に対しては、職種を問わず、年収要件が一律に同45.3%以上に引き下げられている。

EU ブルーカードの有効期間は最大4年で、雇用契約期間が4年に満たない場合は、契約期間に3か月を加えた期間が有効期間となる。

(ロ) 職業訓練修了資格を持つ専門人材

上記(イ)の「高度技能人材」に該当しない技能労働者に対しては、専門人材移民法及び同改正法に基づき、受入要件が緩和され、滞在許可の取得が容易になった。従来は、保有する職業資格とドイツの職業資格との同等性認定(後述のハを参照)がない限り、ドイツでの就労が認められなかったが、2024年3月以降、「認定パートナーシップ」の締結(雇用主との合意)を条件に、事前認定がなくてもドイツでの即時就労が可能となり、認定待ちによる入国遅延が解消された。また、保有資格と就労業種の一致(職種拘束)も一部の規制職種を除き不要となった。

2024年6月には、ドイツに求職者を呼び寄せるため、「チャンスカード(Chancenkarte)」と呼ばれる新しい滞在資格が導入された。ドイツで認定された学位や職業資格を保持している求職者又は職業に対する適正能力や語学力、年齢など複数の要素で一定のポイントを獲得した求職者に対し、1年間の滞在許可が付与される。同カードの保持者は、求職活動中であっても週20時間以内の就労が認められている。

(ハ) 難民等

国際法上又は人道上の理由、あるいは政治的理由に基づいて発給された滞在許可を有する場合は、就労が認められている。労働市場への参加及びドイツ社会への統合を促進するため、ドイツ語講座とオリエンテーション(生活習慣や法律等に関する講習)からなる統合講座を受講することが可能である。

ハ 職業資格の認定

「国外資格の認定に関する法律²⁴」に定められた専門職については、「同等性評価試験(Gleichwertigkeitsprüfung)」が行われ、外国で取得した職業資格がドイツ国内の対応する職業資格と同等の価値を有しているかが審査される。

²⁴ Anerkennungsgesetz：正式名称は「Gesetz zur Verbesserung der Feststellung und Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen」

(10) 雇用における平等の確保

EU の一般雇用均等指令等の発令に基づき、2006 年に一般均等待遇法²⁵が施行された。雇用及び職業訓練等における人種や民族的背景、宗教や信条、性別、障害、年齢、性的アイデンティティを理由とする差別は原則禁止されている。

職場の意思決定に関与する上層部の男女平等参画を推進するため、2016 年に「指導的地位における男女平等参加のための法律²⁶」（通称、女性クオータ法）、2021 年に同改正法が施行され、一定規模の上場企業における監査役及び取締役会における女性比率が規定された。

3 労働条件対策

(1) 賃金・労働時間の動向

イ 賃金

表 1-4-8 賃金及び消費者物価の動向

(ユーロ、%)

賃金額	2021年		2022年		2023年		2024年	
	月収	年収	月額	年収	月額	年収	月額	年収
全国 (伸び率、対前年比)	4,100 (3.1)	54,163 (3.2)	4,244 (3.5)	56,490 (4.3)	4,479 (5.5)	59,246 (4.9)	4,701 (5.0)	62,385 (5.3)
旧西ドイツ地域及びベルリン (伸び率、対前年比)	4,208 (3.1)	55,798 (3.2)	4,356 (3.5)	58,212 (4.3)	4,586 (5.3)	60,917 (4.6)	4,810 (4.9)	64,109 (5.2)
旧東ドイツ地域 (伸び率、対前年比)	3,403 (3.5)	43,624 (3.6)	3,519 (3.4)	45,266 (3.8)	3,769 (7.1)	48,233 (6.6)	3,973 (5.4)	50,872 (5.5)
消費者物価上昇率 (対前年比)	3.1		6.9		5.9		2.2	

資料出所：ドイツ連邦統計局（DESTATIS）

注 1：賃金額は製造業及びサービス業の平均値。

年収は特別手当（Sonderzahlungen）を含み、月額は特別手当を含まない。

注 2：（ ）は対前年比。なお、データは本編作成時の公表値に基づき記載。

ロ 労働時間

連邦統計局によると、2024 年の週平均労働時間は、フルタイム就業者が 40.2 時間、パートタイム就業者が 20.9 時間であった。全就業者の平均は 34.3 時間であり、1991 年の 38.4 時間をピークとして減少が続いている。パートタイム就業者の割合が 1991 年の

²⁵ Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz：AGG

²⁶ Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst

14.1%から 2024 年には 30.8%に上昇し、これが全体の平均値を押し下げる主要因とみられる。

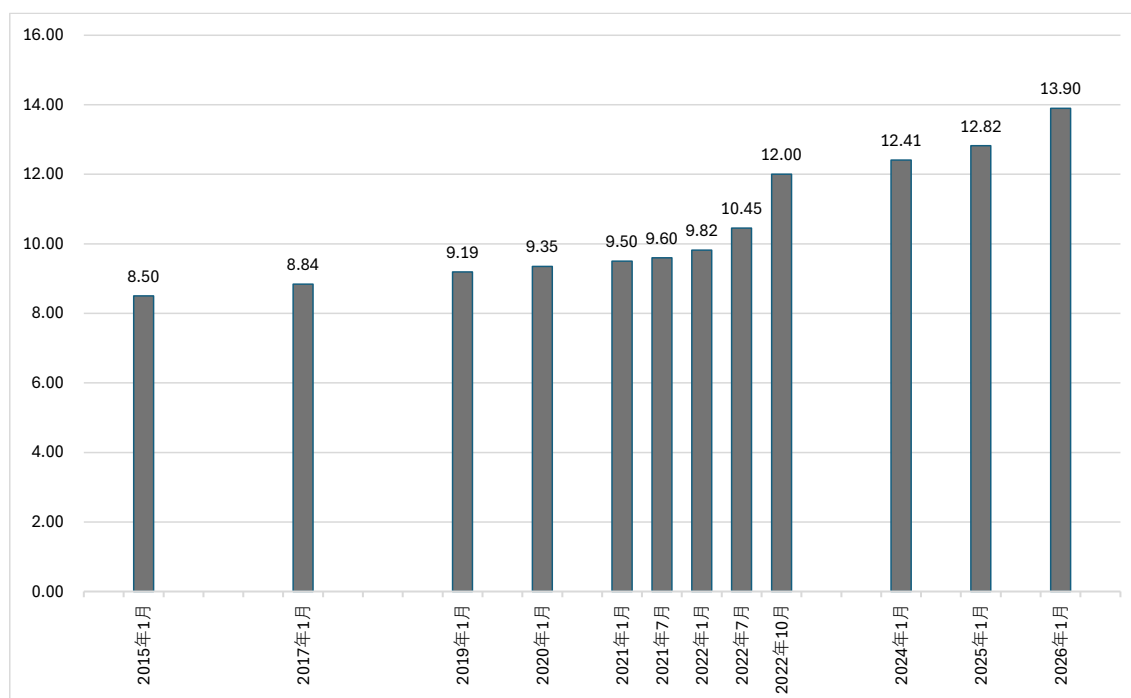
（２）最低賃金制度

最低賃金等の労働条件は、原則として、産業・地域別の事業主団体・労働組合間の団体交渉により締結される労働協約（Tarifvertrag）によって規定されてきた。しかし、労働組合組織率の低下などにより、従来の労使自治による賃金決定システムだけでは十分な機能を果たすことが次第に困難となり、2015 年に全国一律の法定最低賃金（時給 8.5 ユーロ、当時）が導入された。

法定最低賃金は、最低賃金委員会²⁷の勧告に基づき、連邦政府が定める法規命令により改定される。

表 1-4-9 法定最低賃金の推移（時給）

（ユーロ）



資料出所：ドイツ連邦統計局（DESTATIS）

職業訓練生は、労働者に適用される法定最低賃金の適用対象外ではあるが、2020 年以降は、訓練時に支払われる訓練手当に関しても法定の最低基準が導入された。法定最低賃金

²⁷ 委員長（1名）、委員（6名、労使団体からそれぞれ3名）、オブザーバー（2名）で構成される。

の引上げに伴い、最低訓練手当は 2025 年 1 月に月額 682 ユーロへ、2026 年 1 月に月額 724 ユーロへ段階的に引き上げられた（2 年目以降は、訓練年数に応じた加算あり）。

（３）労働時間制度

イ 法定労働時間（労働時間法²⁸）

1 日の労働時間は 8 時間を超えてはならない。ただし、6 か月又は 24 週間の平均労働時間が 1 日 8 時間を超えないことを条件として、1 日 10 時間まで労働時間を延長することができる。労働協約等に規定すれば、一定の例外を設けることができる。

なお、時間外労働に対する割増賃金は、法令ではなく労働協約において定められている。また、時間外労働に対する金銭対価を受け取るのではなく、勤務先の労働時間口座（Arbeitszeitkonto）に「時間」を蓄積し、後日休暇として取得する制度も普及している。

ロ 休息・休日

（イ）休息時間（Ruhezeit）

労働者には、1 日の労働時間の終了後、連続 11 時間以上の休息時間が確保されなければならない。

（ロ）日曜・祝日の休息

日曜日及び法定祝日は、労働者を就業させてはならない。ただし特定の業種²⁹で例外が認められている。

ハ 年次有給休暇（連邦休暇法³⁰）

労働契約成立後 6 か月以上の労働者は、1 年につき 24 日（週 6 日制の場合。週 5 日制の場合は 20 日）以上の年次有給休暇を取得することができる。

ニ 病気休暇（賃金継続支払法³¹）

雇用関係が中断することなく 4 週間以上継続している労働者が病気で就労不能となった場合、最長 6 週間までの賃金の継続支払を事業主に請求できる。就労不能の間に支払われる賃金は、通常の就労時と同額とする。

労働者は事業主に対し、予想される就労不能日数を即時に伝えなければならず、就労不能日数が 3 日を超える場合には、それについて医師の診断書を提出する必要がある。

²⁸ Arbeitszeitgesetz

²⁹ 消防、病院など重要インフラ関連サービスのほか、飲食店やレジャー施設等が定められている。

³⁰ Bundesurlaubsgesetz

³¹ Entgeltfortzahlungsgesetz

ホ 母性保護（母性保護法³²）

事業主は、産前の 6 週間と産後の 8 週間の保護期間に、女性労働者を就業させてはならない。早産又は多胎の場合や障害児を出産した場合は、産後の保護期間は 12 週間に延長される。また、妊婦又は授乳期間中の女性は、20 時から 6 時までの深夜労働、日曜日及び法定祝日の就業は原則禁止されている。妊娠期間などの母性保護期間中の解雇も原則認められない。

産前産後の保護期間中（出産日を含む）は、母性手当（Mutterschaftsgeld）が支給される。産前産後の保護期間以外で、同法に規定されている就業禁止項目に該当し、部分的又は全く就業することができなかった者に対しては、妊娠前の過去 3 か月の平均手取賃金が、母性保護賃金（Mutterschutzlohn）として事業主から支払われる。なお、2018 年 1 月に新たな母性保護法が施行され、職業訓練生も母性保護の対象となった。

ヘ 選択労働時間制の保障

ワーク・ライフ・バランスを実現し、ライフステージに応じた働き方を調整するため、労働時間制度の柔軟化が進められている。2001 年施行の「パートタイム・有期労働契約法³³」により、希望する者は誰でも、フルタイムから時短勤務に移行する権利が規定された。さらに、2019 年に制定された「パートタイム労働に関する権利向上のための法律」³⁴（通称、架け橋パート法（Brückenteilzeit-Gesetz））により、フルタイムから一時的に時短勤務へ移行した労働者が、再び元のフルタイムに復帰する権利が保障された。一定規模の企業（従業員数 46 人以上）で働くフルタイム労働者は、1 年以上 5 年以内の期間限定で労働時間を短縮した後、元の労働時間への復帰を要求できる。

（４）労働安全衛生制度

労働安全衛生に関しては、立法とその施行状況の監督は国の責務と定められている。監督業務は、①各州政府の労働保護官署、②ドイツ公的労災保険組合³⁵とその傘下の同業者組合、による二重構造で運営されている。

³² Mutterschutzgesetz

³³ Teilzeit- und Befristungsgesetz

³⁴ Gesetz zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts – Einführung einer Brückenteilzeit

³⁵ Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung：業種別同業者組合及び災害金庫等を傘下に擁する組合連合。

(5) 労災保険制度 (Unfallversicherung)

表 1-4-10 労災保険制度

名称		労災保険制度 (die gesetzliche Unfallversicherung)
根拠法		社会法典第 7 編 (SGB VII)
運営主体		・労災保険の保険者には、業種別の同業者組合 (Berufsgenossenschaft)、農業・林業及び造園社会保険組合 (Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau)、連邦及び鉄道災害保険組合 (Unfallversicherung Bund und Bahn)、各州災害金庫 (Unfallkasse der Länder) 等がある。 ・同業者組合及び公的な災害金庫を傘下に擁する組合連合として、ドイツ公的労災保険組合がある。
被保険者資格		労働者、職業養成訓練等の受講者のほか、農業、沿岸漁業等の自営業者、幼稚園や学校に通うこども、学生等も含まれる。労働者や職業訓練生は強制適用。
給付の種類・給付内容	医療給付	①救急治療、②医師による治療、③歯科治療、④投薬、応急手当に使用する物品 (包帯等) の提供、⑤在宅看護、⑥入院による治療又は⑦リハビリテーションが提供される。
	一時的な労働不能給付	保険事故により就労不能となった日から回復するまでの期間中は、傷病手当金 (Verletztengeld) が支払われる。傷病手当金の額は、通常の賃金の 80% で、通常、支給は 78 週で打ち切られる。
	恒久的な労働不能給付	保険事故から 26 週間経過した後に、稼得能力が 20% 以上減少している場合には年金が支給される。年金支給額は、稼得能力の減少程度に応じて決定され、稼得能力を完全に喪失した場合は年間賃金の 3 分の 2 が支給される。なお、前述の傷病手当金の受給が終了するまでは年金は支給されず ³⁶ 、複数の年金を受給している場合には併給調整が行われる。
	遺族給付	①死亡手当等 保険事故により死亡した被保険者の遺族には、被保険者の死亡時の収入の 7 分の 1 の死亡手当と、必要に応じて遺体搬送料が支払われる。 ②遺族年金 死亡した被保険者の配偶者は、再婚しない限り、寡婦・寡夫年金を受給できる。残された子は原則として満 18 歳まで遺児年金を受給できる。被保険者の死亡が保険事故に依るものではなく、遺族年金の受給資格が発生しないなどの場合でも、一時金として支援金が支給される。
財源	保険料	事業主 (こどもや学生の場合は保育施設や学校を管轄する州等) 全額負担。保険料率は、各同業者組合や労災保険組合の前年の支出の実績に従い 1 年ごとに決定される。
実績	支給総額	約 123.0 億ユーロ (2024 年)

資料出所：社会法典第 7 編、ドイツ公的労災保険組合

注：本編作成時の公表値に基づき記載

³⁶ 傷病給付金と年金は同時受給できない。

表 1-4-11 業務災害・通勤災害の届出件数の推移

(件)

	2020年	2021年	2022年	2023年	2024年
業務災害	760,492	806,217	787,412	783,426	754,660
通勤災害	152,823	170,853	173,288	184,355	173,483
合 計	913,315	977,070	960,700	967,781	928,143

資料出所：ドイツ公的労災保険組合

注：本編作成時の公表値に基づき記載

自営業者は原則として適用対象外であるが、多くの場合、自らの業種を管轄する同業者保険組合が提供する保険に任意加入することができる。

保険事故には、労働災害（Arbeitsunfall）と職業病（Berufskrankheit）がある。労働災害とは、保険の対象となっている業務（被保険業務）を遂行中に被保険者が受けた災害を指す。職業病とは、被保険者が被保険業務を原因として罹患した疾患を指し、その種類は連邦政府が政令により定めている。被保険者が死亡した場合、又は負傷により3日を超えて就労不能になった場合には、事業主は事故等を認識してから3日以内に同業者組合に報告しなければならない。

（6）解雇規制

民法典³⁷において、解雇予告期間について定めているほか、解雇保護法³⁸において、一般的な解雇規制を規定している。

イ 民法典での解雇予告期間（Kündigungsfrist）

雇用関係の解消には、原則として、暦月の15日又は月末を期日とする4週間の予告期間が必要となる。使用者側からの解雇の場合には、以下のとおり、勤続年数に応じた解雇予告期間が設定されている。

表 1-4-12 勤続年数と解雇予告期間

勤続年数	2年以上	5年以上	8年以上	10年以上	12年以上	15年以上	20年以上
解雇予告期間	1か月	2か月	3か月	4か月	5か月	6か月	7か月

資料出所：ドイツ民法典 第622条

³⁷ Bürgerliches Gesetzbuch

³⁸ Kündigungsschutzgesetz

ロ 解雇保護法

(イ) 一般的解雇保護 (allgemeiner Kündigungsschutz)

a 社会的正当性のない解雇

同一の事業所で6か月を超えて就業している労働者の場合、雇用関係の解消には、「社会的に正当性のある理由（労働者本人に起因する事由、経営上の差し迫った事情により雇用の継続が困難である等）」が必要である。これら以外の理由による解雇は社会的正当性を欠くとみなされ、法的に無効となる。なお、一般的解雇保護は従業員10人以下の事業所には適用されない。

また、ドイツ企業の従業員は選挙で選ばれた事業所委員会（Betriebsrat）を通して意思表示する権利を与えられている。解雇に社会的正当性がないと労働者が判断した場合、解雇予告から1週間以内に事業所委員会に異議申立てを行うことができる。

b 労働裁判所

解雇が社会的正当性を欠くこと、又は法的に無効であることの訴えは、書面による解雇予告を受理してから3週間以内に、労働裁判所へ提起しなくてはならない。

労働裁判所が当該解雇通告によって雇用関係は解消されないと判断したにもかかわらず、雇用の継続が期待できない場合には、労働裁判所は、雇用関係を解消し、使用者に対し相応の補償金の支払を命じることができる。

(ロ) 届出義務のある解雇 (anzeigepflichtige Entlassungen)

使用者が一定期間内に一定人数以上の従業員を解雇する場合（集団解雇・大量解雇）、30日前までに雇用機関に対して解雇の届出を行わなければならない。なお、解雇の届出から2か月の間は、雇用機関が解雇の無効を決定することができる。

また、事業所委員会に対して解雇計画の詳細について書面で情報提供を行い、解雇の回避や影響の緩和について協議しなければならない。

(7) 仕事と家庭を両立するための施策

イ 両親手当・両親休暇

(イ) 両親手当 (Elterngeld)

子の養育のために休業し、又は週32時間以下に労働時間を短縮した場合に生じる親の所得減少を一定程度保障する制度であり、「連邦両親手当及び両親休暇法³⁹⁾」により定められている。条件を満たす親に対し、子の出生前の手取賃金（出生後も労働所得がある場合は減少額）の65%が支給される（所得上限あり）。支給率は所得に応じ

³⁹⁾ Bundeselterngeld-und Elternzeitgesetz

て 65%～100%の範囲で調整される。最低保障額は月額 300 ユーロ⁴⁰、上限額は月額 1,800 ユーロである。

両親は、子が月齢 14 か月に達するまでの間に、最大 12 か月分の両親基本手当を請求することができる。さらに、子の月齢 2 か月までに両親の少なくともいずれか一方の労働所得が減少した場合には、2 か月分が加算され、両親 2 人で合計最大 14 か月分を請求することができる（一人親の場合も 14 か月分を請求可能）。育児をしながら 32 時間以内の短時間労働を行う場合、「両親手当プラス」制度を利用し、両親基本手当の半額を 2 倍の期間（通常 14 か月までの受給期間を 28 か月まで）受給することができる。さらに、父親の育児参加を促進する観点から、両親双方が同時に 2～4 か月間連続で短時間労働（週 24 時間以上 32 時間以下）を行う場合、両親それぞれに 2～4 か月分の両親手当プラスを追加支給する「パートナーシップボーナス」制度が設けられている。

表 1-4-13 両親手当の受給者の動向

(人)

	2020 年	2021 年	2022 年	2023 年	2024 年
男性	462,300	471,990	482,066 (77,734)	462,101 (81,646)	431,508 (88,931)
女性	1,398,858	1,396,922	1,364,121 (527,979)	1,304,542 (533,256)	1,239,639 (523,824)
合計	1,861,158	1,868,912	1,846,187 (605,713)	1,766,643 (614,902)	1,671,147 (612,755)

資料出所：連邦統計局

注 1：括弧内は両親手当プラスの受給者数

注 2：本編作成時の公表値に基づき記載

(ロ) 両親休暇 (Elternzeit)

子と同一世帯で生活し、その世話や養育を行う労働者は、子が 3 歳に達するまで⁴¹36 か月間の「両親休暇」と呼ばれる育児休暇を事業主に請求することができる。両親休暇の取得は、両親が同時に、又は時期をずらして、あるいは一方の親が単独で取得する等、家庭のニーズに応じた選択が可能である。両親休暇中は原則として無給であり、その間の賃金は両親手当等の申請により補償される。

⁴⁰ 学生や、上の子の世話で働けない者など、子の出生前に労働所得がなかった者に対しても支給される額。

⁴¹ 子の出生から満 2 歳までの期間であり、3 歳の誕生日は含まない。

ロ 家族の介護のための休暇

2008 年の介護時間法⁴²、2012 年の家族介護時間法⁴³に続き、仕事と介護の両立を可能にする柔軟な働き方を目指して、2015 年に「家族と介護と仕事のより良い調和のための法律⁴⁴」が施行された。

緊急に介護を要する事態が発生した場合、労働者は最長 10 日間の短期休業を事業主（事業規模の要件なし）に請求できる。休業期間中は介護支援手当（Pflegeunterstützungsgeld）として、従前の手取賃金の 9 割が支給される（支給額に上限あり）。

さらに、一定期間にわたって介護を行う必要がある場合には、最長 6 か月間の休業又は部分休業を請求できる制度や、最長 24 か月の間労働時間を週 15 時間まで短縮することを請求できる制度（いずれも事業規模の要件あり）も設けられている。

4 労使関係施策

（１）労使団体

イ 労働組合の組織率

表 1-4-14 労働組合の組織率の推移

	2020年	2021年	2022年	2023年	2024年
組織率（％）	15.1	14.8	14.4	14.3	14.1

資料出所：OECD Data Explorer

注：本編作成時の公表値に基づき記載

ロ 労働者団体

1949 年に設立された「ドイツ労働総同盟（Deutscher Gewerkschaftsbund: DGB）」は、組合員数約 543 万 2 千人（資料出所：ドイツ労働総同盟、2025 年）のドイツ最大かつ世界でも最大規模の労働組合である。傘下に IG メタル（金属産業労働組合）、Ver.di（統一サービス産業労働組合）等 8 つの産業別組合を擁し、ITUC（国際労働組合総連合）にも加盟している。

ハ 使用者団体

ドイツ使用者団体連盟（Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände：BDA）は全国組織の使用者団体であり、連邦レベルの 46 の産業別使用者団体と州レベ

⁴² Pflegezeitgesetz

⁴³ Familienpflegezeitgesetz

⁴⁴ Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf

ルの 14 の使用者団体を擁している。

（２）労働争議の発生件数

労働争議が発生・終了した場合、事業主は管轄の雇用機関に速やかに届け出なければならない。

表 1-4-15 労働争議の発生件数等⁴⁵

	2020年	2021年	2022年	2023年	2024年
発生件数（件）	1,265	1,251	1,532	5,217	3,036
参加人員数（人）	139,646	383,762	284,904	326,897	417,701
労働損失日数（人日）	195,420	374,411	266,694	590,403	472,565

資料出所：ドイツ連邦雇用機関

注１：発生件数はストライキが発生した事業所の数

注２：本編作成時の公表値に基づき記載

（３）企業経営における共同決定制度

企業経営の意思決定に労働者が参加する共同決定制度には、事業所組織法に基づく「事業所委員会」と、共同決定法に基づく「監査役会」がある。

（４）労働裁判所

労働裁判所法（Arbeitsgerichtsgesetz : ArbGG）に基づき、労働関係から生じる労働者と使用者との間の民事的権利争議を取り扱う。審議は三審制であり、初審は労働裁判所（Arbeitsgericht）、控訴審は州労働裁判所（Landesarbeitsgericht）、上告審は連邦労働裁判所（Bundesarbeitsgericht）で行われる。

5 最近の動向

（１）法定最低賃金の段階的引上げ

法定最低賃金は、2025 年 1 月に時給 12.41 ユーロから時給 12.82 ユーロへ、2026 年 1 月に 13.90 ユーロへと引き上げられた。さらに、2027 年 1 月には 14.60 ユーロへ引き上げる方針が示されている。連立政権の連立協定には「2026 年までに時給 15 ユーロの達成が可能」と記されていたものの、その水準には達していない。社会民主党（SPD）や労働組合は、欧州連合の最低賃金指令に基づき、フルタイム労働者の賃金中央値の 60%に相当す

⁴⁵ 労働争議発生件数に計上されるのは、10 名以上の労働者が参加し 1 日以上続いた場合、もしくは当該労働争議によって 100 日を超える労働損失が発生した場合であり、警告ストライキのような数時間程度で終わるストライキは含まれない。

る 15 ユーロ超の水準が妥当であると主張している。これに対し経済界からは、法定最低賃金の毎年の引上率が協約賃金の引上率（約 3%）を大幅に上回っているとの批判がある。

（２）高齢者の就労を促す「アクティブ年金」の導入

長期就労へのインセンティブを高めて、熟練労働者不足を解消することを目的として、2026 年 1 月、「アクティブ年金（Aktivrente）」が導入された。本制度は、標準退職年齢（1964 年以降生まれは一律 67 歳であり、現在 67 歳へ段階的に引き上げ中）到達後の就労継続を促すことを目的とした税制上の優遇措置である。具体的には、社会保険料拠出義務を伴う就労を継続する者に対し、月額最大 2,000 ユーロの所得税控除が付与される。ただし、標準退職年齢に達する前に年金を繰上受給しながら労働収入を得ている者や、公的年金制度に加入しない自営業者及び官吏（Beamte：公法上特殊な地位を有する公務員）等は対象外である。

（３）労働時間制度の見直し

メルツ政権は連立協定において、より柔軟な労働時間制度の導入に意欲を見せている。具体的には、労働時間法に規定される「1 日 8 時間（最長 10 時間：前述の 3（３）イを参照）」という上限を緩和し、欧州連合の労働時間指令（2003/88/EC）に準拠した「週単位の労働時間上限（週 48 時間）」への移行が提案されている。欧州指令では、1 日 11 時間の休息を保証することが義務づけられている一方、1 日の労働時間の上限は規定されていない。このため、週単位制へ移行することで、日次の制約に縛られない柔軟な就労が可能となる。

背景には、深刻化する労働力不足がある。2024 年の生産年齢（15 歳～64 歳）の就業率は 77%と、すでに高水準にあり、労働力のさらなる確保には、柔軟な働き方の実現を通じた「総労働量の底上げ」が不可欠との判断がある。とりわけ、育児・介護との両立支援や、近年需要が高まっている週休 3 日制への対応など、労働者の多様なニーズに応える狙いがある。他方で、労働組合からは柔軟化が実質的な長時間労働の固定化を招くことへの懸念が指摘されている。

（４）市民手当から「新基礎保障」へ

長期失業者への扶助制度でもある「市民手当」は、新しい求職者向け「基礎保障（Grundsicherung）」へと改編される（2026 年 7 月施行予定）。メルツ首相率いるキリスト教民主同盟（CDU）は市民手当導入当時から一貫して反対の立場をとってきた。CDU は市民手当の廃止を連邦議会選挙の公約に掲げ、社会民主党（SPD）との連立協定にもこれを明記した。

SPD 主導で 2023 年に導入された市民手当では、厳格な前制度（ハルツ IV）への反省を踏まえ、職業訓練や資格取得を優先し、長期的で安定した雇用を重視していた。新制度ではより公平かつ的確な社会保障の実現を目指し、就労可能な者には早期の労働市場復帰を求める「就労優先」に回帰する。受給者の協力義務が厳格化され、義務違反の場合の制裁（サンクション）も、最大 2 か月間の全額停止を盛り込むなど大幅に強化される。また、受給資格である「要扶助性」についても資産確認の猶予期間の廃止等を通じ、その認定が厳格化される予定である。

（資料出所）

- 連邦労働・社会省（Bundesministerium für Arbeit und Soziales: BMAS）
<http://www.bmas.de/DE/Startseite/start.html>
- 連邦教育・家族・高齢者・女性・青少年省（Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend : BMBFSFJ）
<https://www.bmbfsfj.bund.de/bmbfsfj>
- 連邦研究・技術・宇宙省（Bundesministerium für Forschung, Technologie und Raumfahrt : BMFTR）
https://www.bmftr.bund.de/DE/Home/home_node.html
- 連邦雇用機関（Bundesagentur für Arbeit: BA）
<https://www.arbeitsagentur.de/>
- 連邦雇用機関（統計関係サイト）
<http://statistik.arbeitsagentur.de/>
- ドイツ労働市場・職業研究所（Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung: IAB）
<http://www.iab.de/>
- 連邦職業訓練研究所（Das Bundesinstitut für Berufsbildung : BIBB）
<https://www.bibb.de/de/index.php>
- 連邦統計局（Statistisches Bundesamt : Destatis）
<https://www.destatis.de/DE/Startseite.html>
- ドイツ公的労災保険組合（Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung: DGUV）
<http://www.dguv.de/de/index.jsp>
- ドイツ労働総同盟（Deutscher Gewerkschaftsbund : DGB）
<http://www.dgb.de/>
<https://www.arbeitgeber.de/>
- 独立行政法人 労働政策研究・研修機構
<https://www.jil.go.jp/>
- ジェトロ（日本貿易振興機構）
<https://www.jetro.go.jp/world/>